

Zur Ausbildung des Personals in Tageseinrichtungen

Rauschenbach, Thomas

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rauschenbach, T. (1992). Zur Ausbildung des Personals in Tageseinrichtungen. In W. Gernert (Hrsg.), Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder - GTK : Einführung in die Praxis (S. 202-209). Stuttgart: Boorberg. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-37558>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Comercial-NoDerivatives). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Zur Ausbildung des Personals für Tageseinrichtungen

Thomas Rauschenbach

Auch wenn es die Politik bisweilen nicht wahrhaben will: Das Personal ist das wichtigste Medium in der öffentlichen Erziehung in Tageseinrichtungen für Kinder. Die Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern in öffentlichen Einrichtungen kann nur so gut sein wie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selbst. Deshalb kommt der Frage der Personalausstattung in den Kindertageseinrichtungen und der Qualifikation des dort berufstätigen Personals eine zentrale Bedeutung mit Blick auf die Qualität der öffentlichen Vor- und Fürsorge für die nachwachsende Generation zu.

1. Welches „Personal“ schreiben die gesetzlichen Grundlagen vor?

Die einschlägigen Gesetze und Rechtsverordnungen haben bis heute keine eindeutigen Standards und Mindestqualifikationen formuliert, die entweder für das Personal in der Jugendhilfe insgesamt oder aber zumindest für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kindertageseinrichtungen rechtsverbindliche Gültigkeit beanspruchen können. So finden sich etwa im KJHG zu diesem Punkt so allgemeine Formulierungen, daß zur Klärung und Präzisierung länderspezifische und arbeitsfeldspezifische Verordnungen unverzichtbar sind:

„Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen bei den Jugendämtern und Landesjugendämtern hauptberuflich nur Personen beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, diese Aufgabe zu erfüllen“, so die Formulierung in § 72 Abs. 1 SGB VIII. In § 22 Abs. 3 SGB VIII ist im Zusammenhang mit den Grundsätzen der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen von „in den Einrichtungen tätigen Fachkräften und anderen Mitarbeitern“ die Rede.

Beide Paragraphen eröffnen unter dem Strich keine eindeutigen Anhaltspunkte unter dem Gesichtspunkt „Fachlichkeit“:

- Insgesamt werden in § 72 SGB VIII drei Bestandteile genannt, über die das Personal verfügen soll – (1) „geeignete Persönlichkeit“ (2), „eine aufgabenentsprechende Ausbildung“ (3), „besondere Erfahrungen“. Und hierbei kommt es nun auf die Reihung bzw. Verknüpfung dieser drei Elemente an: Während an erster Stelle von „geeigneter Persönlichkeit“ – was immer das auch sein mag – und erst an zweiter

von „Ausbildung und Fachlichkeit“ die Rede ist, liegt die letztlich alle Hintertüren öffnende Formulierung in der unbestimmten Substitutionsregel, die in der Sequenz „oder durch besondere Erfahrungen“ zum Ausdruck kommt. Heißt dies doch nichts anderes, als daß „Fachlichkeit und Ausbildung“ durch „besondere Erfahrungen“ vollwertig ersetzt werden kann.

- Eine ähnliche Unverbindlichkeit findet sich auch in der Formulierung „Fachkräfte und andere Mitarbeiter“ in § 22 Abs. 3 SGB VIII. Ob man hierbei allerdings der Argumentationsfigur des Frankfurter KJHG-Kommentars von Münder u. a. folgen kann, derzufolge es sich bei den „anderen Mitarbeitern“ nicht etwa um gering oder nicht ausgebildete Zweit- oder Ergänzungskräfte in den einzelnen Gruppen des Kindergartens, also um Personal mit pädagogischen Aufgaben handelt, sondern um Mitarbeiter/innen, die im hauswirtschaftlichen und haustechnischen Bereich Versorgungsfunktionen für die Kinder erfüllen (vgl. Münder u. a. 1991, S. 127), scheint mir doch fraglich zu sein.

Beide Paragraphen ergeben folglich keine eindeutigen Anhaltspunkte für die Frage nach den qualifikationsbezogenen Anforderungen und Mindeststandards für das Personal in Tageseinrichtungen. Sie verharren statt dessen vorerst eher in der Tradition einer gegenüber sozialpädagogischer Fachlichkeit skeptischen politischen Öffentlichkeit.

Da in personeller und fachlichkeitsbezogener Hinsicht mithin keine bundeseinheitliche Normierung besteht, sind hierfür landesrechtliche Regelungen notwendig. Die Frage stellt sich also, wie es diesbezüglich mit dem „Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder GTK“ des Landes Nordrhein-Westfalen aussieht. Doch auch hier wird man in der Frage, wie denn die „pädagogisch tätigen Kräfte“, von denen im GTK die Rede ist, qualifiziert sein sollen, nicht fündig. Statt dessen wird im Rahmen der Durchführungsbestimmungen am Ende des Gesetzes in § 26 lediglich festgelegt, daß die Oberste Landesjugendbehörde ermächtigt wird, per Rechtsverordnung u. a. die „Größe der Einrichtungen und die Gruppengröße sowie deren Ausstattung“ ebenso zu regeln wie die „Bestandteile und die Angemessenheit der Betriebskosten“.

Wirft man dementsprechend einen Blick in die beiden Entwürfe zur *Betriebskostenverordnung* (in der Fassung vom 7. 9. 1993) einerseits sowie zu den *Einrichtungsrichtlinien* (in der Fassung vom 5. 2. 1993) andererseits, so stellt man rasch fest, daß auch dort keine inhaltlichen Aussagen zum Personal gemacht werden. Lediglich in § 1 des Entwurfs zur Betriebskostenverordnung wird im Rahmen der Frage angemessener Personalkosten in § 1 auf eine „Vereinbarung über die Voraussetzungen der Eignung der in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Kräfte“ in der Fassung vom 17. 2. 1992 verwiesen. Diese Vereinbarung, die zwischen den Spitzenverbänden der Freien und Öffentlichen Jugendhilfe und der Obersten Landesjugendbehörde getroffen wurde, stellt insoweit also einen Anhang zur Betriebskostenverordnung und eine Ausführung in Zusammenhang mit der Frage der Betriebserlaubnis dar, wie sie in § 45 Abs. 2 SGB VIII geregelt wird (und löst die Vereinbarung vom 1. 3. 1974 ab).

In dieser *Vereinbarung* (s. Anlage zu BKVO; im Anhang abgedruckt) finden sich dementsprechende Hinweise zu den Eignungsvoraussetzungen der tätigen Kräfte, sei es zur Mindestanzahl oder zur Qualifikation des pädagogischen Personals. Unterschieden wird das *pädagogische* Personal dabei in (1) Leiter/innen, (2) Fachkräfte (3) Ergänzungskräfte sowie (4) Berufspraktikant(inn)en. In dem hier anstehenden Zusammenhang sind u. a. folgende Regelungen von Bedeutung:

- Sowohl die „Leitung einer Tageseinrichtung“ (vgl. § 2 Abs. 1) als auch die „Leitung einer Gruppe“ (vgl. § 3 Abs. 1) ist „einer sozialpädagogischen Fachkraft mit staatlicher Anerkennung zu übertragen“. Als solche gelten nach dieser Vereinbarung „Erzieher/innen“ bzw. „Kindergärtner/innen“ sowie „Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen“. Nicht ausdrücklich dazu gerechnet werden „Sozialarbeiter/innen“ bzw. „Heilpädagog(inn)en“ – beiden kann in besonders gelagerten Fällen allerdings die Leitung einer Einrichtung übertragen werden – sowie „Diplom-Pädagog(inn)en“ in den Studienrichtungen „Sozialpädagogik“ bzw. „Erziehung in Früher Kindheit“, also mit einer dezidiert einschlägigen Qualifikation auf universitärer Ebene (und dies interessanterweise auch nicht mit Blick auf die Leitung entsprechender Einrichtungen).
- Neu ist die Personengruppe „Ergänzungskräfte“ für die pädagogische Arbeit in den Gruppen. „Als Ergänzungskräfte können Kinderpflegerinnen eingesetzt werden oder andere Personen, die nach Qualifikation und Eignung in der Lage sind, den/die Gruppenleiter/in in der pädagogischen Arbeit zu unterstützen, ohne selbst sozialpädagogische Fachkraft zu sein“, so die Formulierung in § 4 dieser Vereinbarung zum neuen Typus der Ergänzungskräfte. Damit wird dreierlei ausgesagt: zum einen, daß mit Blick auf regulär ausgebildete Personen an „Kinderpfleger/innen“ gedacht ist, zum zweiten, daß Kinderpfleger/innen im Sinne dieser Vereinbarung jedoch keine „sozialpädagogischen Fachkräfte“ sind, und drittens, daß die Kinderpfleger/innen ihrerseits von Personen ersetzt werden können, die „nach Qualifikation und Eignung in der Lage sind, den/die Gruppenleiter/in in der pädagogischen Arbeit zu unterstützen“. Um welche möglichen Personengruppen es sich dabei handeln soll oder könnte, wird an dieser Stelle jedoch vorerst noch nicht weiter ausgeführt.
- Festgeschrieben wird in § 5, daß in jeder Gruppe künftig neben der Gruppenleitung „eine Ergänzungskraft oder ein/e Berufspraktikant/in tätig sein muß“ (in Eingruppeneinrichtungen und in Hortgruppen sogar zwei sozialpädagogische Fachkräfte, wobei das Landesjugendamt bei Vorliegen besonderer Umstände jedoch Ausnahmen zulassen kann). Damit wird rein rechnerisch der Personalschlüssel von 1,5 tätigen Kräften auf 2 pro Gruppe erhöht, allerdings mit der Folge einer Festschreibung qualifikatorischer Unterschiede zwischen Erst- und Ergänzungskraft sowie einer ungeklärten Berücksichtigung der tatsächlichen Öffnungszeiten.

- Wie auch sonst nicht selten in Gesetzen und Verordnungen, sind zu diesem Punkt besonders die Ausnahmen erwähnenswert, da sie den Grad der Verbindlichkeit doch vielfach entscheidend relativieren. So läßt beispielsweise § 8 Abs. 2 zu, daß die Leitung einer Gruppe ausnahmsweise auch einer „sonstigen pädagogisch erfahrenen und in der Tageseinrichtung für Kinder bewährten Kraft befristet übertragen werden kann“ (was die Türen, zumindest befristet, etwa für Diplom-Pädagog(inn)en ebenso öffnen dürfte wie für Ergänzungskräfte). Und § 10 regelt, daß zum einen bis zum 31. 12. 1995 auch sozialpädagogische Fachkräfte, also Erzieher(inn)en und Sozialpädagoge(inn)en, Ergänzungskräfte im Sinne dieser Vereinbarung sein können (so daß Handlungsbedarf in dieser Hinsicht erst ab 1996 besteht), und daß zum anderen ab diesem Zeitpunkt verbindlich der neue Personalschlüssel umgesetzt sein muß (was zusätzlichen Personalbedarf erforderlich macht).

Mit dieser Vereinbarung wird somit auf der einen Seite die personelle Ausstattung „der Zahl nach“ auf das vielfach geforderte Niveau von zwei Kräften pro Gruppe angehoben, während zugleich die Qualifikation der „Ergänzungskraft“ definitiv unterhalb einer sozialpädagogischen Fachkraft festgeschrieben wird (also nicht nur für den Fall, daß nicht genügend anderweitig qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen). Und daß dies eine auch von der Politik und den Trägern mitgetragene Entscheidung ist – die allerdings von den Vertretern der Kommunen nicht unterzeichnet wurde –, wird deutlich, wenn man auch die Anhänge dieser Vereinbarung berücksichtigt.

So heißt es u. a. in diesen *Protokollnotizen*, daß

- erstens die Besetzung einer Ergänzungskraftstelle auch mit einer Fachkraft möglich ist, jedoch nur die Kosten einer Ergänzungskraft refinanziert werden, daß
- zweitens die Refinanzierung einer Fachkraft auf einer zweiten Stelle auf dem Niveau einer Ergänzungskraft erst nach dem 31. 12. 1995 zum Tragen kommt (sofern die zweite Stelle in der Gruppe schon vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung mit einer sozialpädagogischen Fachkraft besetzt war) und daß
- drittens zwischen den Trägern und dem Ministerium Einvernehmen besteht, daß „unter Qualifikation im Sinne des § 4 keine formale Qualifikation verstanden wird“, kurz: daß auch *unausgebildete Personen* als Ergänzungskräfte tätig werden können.

Besonders der letzte Punkt ist unter fachlichen Gesichtspunkten auf deutliche Kritik gestoßen (vgl. etwa Höltershinken 1992; Rauschenbach 1993), eröffnet er doch letztlich allen Spielarten einer *Ersetzung* pädagogisch ausgebildeten Personals durch unausgebildete Kräfte Tür und Tor.

Und dies ohne Not: So wird seitens der Unterzeichnenden nicht einmal darauf bestanden, daß diese Regelung nur dann und insoweit als Ausnahme

vorübergehend Anwendung finden darf, sofern nachweislich kein qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Durch eine derartig pauschal getroffene Regelung besteht zumindest die Gefahr, daß genau das Gegenteil von dem erreicht wird, was möglicherweise damit auch bewirkt werden sollte: ein finanzierbares Angebot an Tageseinrichtungen für Kinder sicherzustellen, für das auch eine ausreichende Anzahl von geeigneten Personen als pädagogisches Personal zur Verfügung steht. So kann keineswegs ausgeschlossen werden, daß durch dementsprechende Signale die Attraktivität für eine qualifizierte Ausbildung dieses Berufsfeldes einerseits sinkt (da schließlich auch Personen ohne Qualifikation für diese Art von pädagogischer Arbeit qualifiziert sind), also einer Entwertung der beruflich grundständigen Erstausbildung ungewollt Vorschub geleistet wird, und daß andererseits die Akzeptanz des Regelangebotes „Kindergarten“ dadurch in der Öffentlichkeit und bei den Eltern sinkt. Aus der Sicht der Jugendhilfe wäre eine derartige Entwicklung in jedem Fall nicht wünschenswert.

2. Ausbildungen für das pädagogische Personal

Fragt man vor diesem Hintergrund nach der quantitativen und qualitativen Lage in der Ausbildung des Personals für Kindertageseinrichtungen, so lassen sich zunächst drei Ausbildungen unterscheiden: (1) Erzieher/innen, (2) Sozialpädagog(inn)en und (3) Kinderpfleger(inn)en.

(1) *Erzieher/innen*: Die Berufsgruppe der Erzieher/innen stellt bis heute das zentrale Qualifikationsprofil für das Arbeitsfeld „Tageseinrichtungen für Kinder“ dar. Obgleich – laut KMK-Beschluß von 1982 – mit dem Ziel der Befähigung zur selbständigen Arbeit in *allen* sozialpädagogischen Bereichen ausgebildet, sind die Erzieher/innen bis heute ganz überwiegend in den Tageseinrichtungen für Kinder tätig (rund 80 % aller in der Jugendhilfe Erwerbstätigen). Und mit einem bundesweiten Anteil von fast 60 % an allen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen bilden sie bislang auch die größte Berufsgruppe.

Die dreijährige Ausbildung zum/zur Erzieher/in wird in Nordrhein-Westfalen an 105 Fachschulen für Sozialpädagogik bzw. an Kollegschulen angeboten (bundesweit gibt es fast 350 Fachschulen für Sozialpädagogik), von denen 68 in öffentlicher und 37 in freier Trägerschaft sind. Zugangsvoraussetzung ist in Nordrhein-Westfalen der qualifizierte Abschluß einer 10. Klasse, also der mittlere Bildungsabschluß und die Fachhochschulreife, sowie eine mindestens einjährige praktische Tätigkeit (entweder in Form des Besuchs einer einjährigen Berufsfachschule oder eines einjährigen Vorpraktikums). Die anschließende dreijährige Ausbildung gliedert sich in eine zweijährige schulische Phase sowie in ein schulisch begleitetes einjähriges Berufspraktikum.

In Nordrhein-Westfalen gab es in den Spitzenzeiten Mitte der 70er Jahre insgesamt fast 18 000 Schüler/innen an den Fachschulen für Sozialpädagogik, die einen Abschluß als Erzieher/in anstrebten. In den 80er Jahren reduzierte sich diese Zahl dann nach und nach bis auf rund 10 000 am Ende dieses Jahrzehnts, um dann zuletzt wieder leicht bis auf ca. 11 000 bis 12 000 Schüler/innen anzusteigen. Analog hat sich auch die Zahl der Schüler/innen im ersten Schuljahr, also der Anfänger/innen entwickelt: Auch hier ist die Zahl von ehemals über 6000 bis auf unter 4000 gesunken und hat zuletzt wieder leicht zugenommen. Vor diesem Hintergrund der keinesfalls dramatisch ansteigenden Anfänger(innen)zahlen muß auch der derzeit nicht zu erfüllende Bedarf an sozialpädagogischen Fachkräften aus dem Reservoir der jährlich Neuausgebildeten im Horizont des politisch beschlossenen Rechtsanspruches auf einen Kindergartenplatz gesehen werden. Aus diesem Reservoir allein wird das benötigte Personalkontingent nicht zu erfüllen sein.

(2) *Sozialpädagog(inn)en*: Nach den Vereinbarungen zum GTK gelten auch Diplom-Sozialpädagog(inn)en der Fach- und Gesamthochschulen als sozialpädagogische Fachkräfte, die eine Gruppe in einer Tageseinrichtung oder die Tageseinrichtung selbst leiten können. Studiengänge für Diplom-Sozialpädagog(inn)en – und vielfach zugleich auch für Diplom-Sozialarbeiter/innen – gibt es bundesweit derzeit an insgesamt knapp 60 Fachhochschulen. Zulassungsvoraussetzung für das Studium der Sozialarbeit oder Sozialpädagogik ist die Fachhochschulreife (Abschluß der Fachoberschule bzw. Versetzung in die 13. Klasse der gymnasialen Oberstufe) oder der erforderliche Abschluß einer Fachschule für Sozialpädagogik (bei Nachweis weiterer Voraussetzungen).

Aufbau, Länge und Form der Ausbildung ist zwischen Sozialarbeit und Sozialpädagogik inzwischen weitgehend angeglichen. So beträgt die Regelstudienzeit an Fach- und Gesamthochschulen einheitlich 4 bis 4,5 Jahre, aufgeteilt in ein 6- bis 7-semestriges Studium sowie eine einjährige fachpraktische Ausbildung: entweder im Rahmen der *einphasigen* Ausbildung – etwa in den neuen Bundesländern oder in Baden-Württemberg – in Form von zwei integrierten Praxissemestern, oder aber in einer *zweiphasigen* Ausbildung – vor allem in Nordrhein-Westfalen – in Form eines einjährigen Berufsanererkennungsjahres im Anschluß an die erfolgreich abgelegte Diplomprüfung. In beiden Fällen endet die Ausbildung mit einem Kolloquium und der staatlichen Anerkennung als Diplom-Sozialarbeiter/in und/oder als Diplom-Sozialpädagoge/in.

Trotz eines vorübergehenden Rückgangs Mitte der 80er Jahre ist die Studienplatznachfrage bei i. d. R. über 8000 Studierenden im ersten Studienjahr seit den späten 70er Jahren (mit Spitzenwerten von mehr als 9500 zu Beginn der 80er Jahre) unvermindert hoch; örtliche Zulassungsbeschränkungen waren und sind infolgedessen keine Seltenheit. Bei rund 30 000 Studierenden haben in den alten Bundesländern bis Anfang der 90er Jahre pro Jahr zwischen 7000 und 8000 Absolvent(inn)en, davon rund 70 % Frauen,

ihr Studium erfolgreich beendet. Insgesamt sind aber die Einrichtungen im Bereich der Kindertageseinrichtungen für die an Fachhochschulen ausgebildeten Sozialpädagog(inn)en kein bevorzugtes Arbeitsfeld; nur ein kleiner Teil von ihnen entscheidet sich für dieses Arbeitsfeld.

(3) *Kinderpfleger/innen*: Eine ebenso lang fachlich umstrittene wie kaum beachtete Qualifizierungsmöglichkeit stellt die Ausbildung zur Kinderpflegerin dar. Bei einem Frauenanteil von fast 100% wird dieser Bildungsgang bundesweit in den alten Bundesländern an 224 Berufsfachschulen angeboten, davon in Nordrhein-Westfalen an 57. Obgleich auch diese Ausbildung nicht bundeseinheitlich angeboten wird, kann in der Regel davon ausgegangen werden, daß als Zugangsvoraussetzung der Hauptschulabschluß ausreicht (evtl. mit Zusatzanforderungen) und daß der schulische Anteil der Ausbildung ein bis zwei Jahre dauert (unter Anrechenbarkeit bestimmter Vorleistungen), an den sich noch ein einjähriges Anerkennungspraktikum anschließt. In Nordrhein-Westfalen werden zehn Vollzeitschuljahre und der Hauptschulabschluß vorausgesetzt, während die Ausbildung selbst zwei Jahre dauert, ohne daß sich daran ein Anerkennungsjahr anschließt (lediglich bis zu sechs Wochen Praktika werden diesbezüglich verlangt).

Zahlenmäßig werden in NW deutlich weniger Kinderpfleger/innen ausgebildet als Erzieher/innen: Bei zuletzt leicht steigender Tendenz beginnen diese Ausbildung pro Jahr rund 1500 bis 2000 junge Menschen – fast ausschließlich Frauen –, wobei ein nicht unerheblicher Teil nach einem Jahr diese Ausbildung wieder abbricht und eine Erzieher(innen)ausbildung beginnt, da nach dem ersten Jahr viele die Zugangsvoraussetzung für diese erfüllen. Die auf dieser Stufe ausgebildeten Kinderpfleger/innen sind in der Praxis zu über 90% im Bereich der Kindertageseinrichtungen beschäftigt – und dort zumeist als „Zweitkräfte“ bzw. in Helfer(innen)funktion. Einige Bundesländer (z. B. Hessen, Berlin, Niedersachsen) bieten Ausbildungen auf diesem Niveau und für diesen Personenkreis im Sinne eines beruflichen Erstabschlusses an (z. T. aber mit einem anderen Abschluß), mit dem ggf. anschließend eine verkürzte Erzieher(innen)-ausbildung absolviert werden kann. Quantitativ ist die Zahl der Kinderpfleger(innen) in der Jugendhilfe auf Bundesebene zwischen 1974 und 1986 kontinuierlich zurückgegangen, und zwar absolut wie relativ. Seither ist allerdings wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Und aufgrund der neuen Vereinbarung zu Bedeutung und Niveau der Ergänzungskräfte in den Tageseinrichtungen für Kinder ist zumindest in Nordrhein-Westfalen mit einem weiteren Anstieg dieser Personengruppe zu rechnen.

Insgesamt wird sich aufgrund des Bedarfs an zusätzlichem Personal im Rahmen des Ausbaus des Arbeitsfeldes Kindergarten sowie angesichts der getroffenen Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der Freien und Öffentlichen Jugendhilfe und der Obersten Landesjugendbehörde eine Veränderung in der Personalstruktur der Tageseinrichtungen für Kinder ergeben, deren Konturen heute noch nicht eindeutig abzuschätzen sind, deren Tendenz aber eher – allein aufgrund fiskalischer Gesichtspunkte – in Richtung einer Absenkung des Qualifikationsniveaus und der personellen

Qualität zeigt. Die Ausbildung und der Arbeitsmarkt für das Personal in Tageseinrichtungen für Kinder wird sehr darauf achten müssen, daß am Ende nicht „Masse statt Klasse“ zum einzigen Kriterium der Personalqualifizierung und Personalplanung wird.

Literatur

- Höltershinken, D.: Ein Salto rückwärts in das Jahr 1834 oder wie man über eine Vereinbarung den ErzieherInnenberuf deklassiert und Tageseinrichtungen für Kinder zu Bewahranstalten macht, in: Neue Praxis, 22. Jg., 1992, Heft 2, S. 171–173.
- Münder, J. u. a.: Frankfurter Lehr- und Praxiskommentar zum Kinder- und Jugendhilfegesetz, Münster 1991.
- Rauschenbach, Th.: Jugendhilfe als Arbeitsmarkt. Fachschul-, Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen in sozialen Berufen, in: Sachverständigenkommission 8. Jugendbericht (Hg.), Jugendhilfe – Historischer Rückblick und neuere Entwicklungen, Materialien zum 8. Jugendbericht, Band 1, München 1990, S. 225–297.
- Rauschenbach, Th.: Sind die sozialen Berufe auf dem Weg zur Deprofessionalisierung? KJHG, Tarife und neue Bedarfslagen im Spiegel sozialpädagogischer Fachlichkeit, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 73. Jg., 1993, Heft 3, S. 99–106.